

Ewa Gunnarsson

Gemensam handling för hållbar förändring – tillämpad genusforskning i ett innovationssystem

Denna artikel presenterar ett tillämpat genus- och jämställdhetsprojekt: Genus- och jämställdhetsutveckling i Fastelaboratoriet, ett innovationssystem. Genusteori kombineras här med en interaktiv forsknings- och utvecklingsansats med syftet att uppnå en hållbarare jämställdhetsintegrering. I artikeln argumenterar författaren för hur den interaktiva forskningstraditionen såväl som genusforskningen kan bidra till paradigmskiften inom samhällsvetenskapen genom att tillföra en starkare kontextualisering i kunskapsproduktionen. ”Doing gender”-traditionen som den utvecklats inom nordisk organisationsforskning utgör projektets genusteoretiska plattform.

Ewa Gunnarsson, professor,
Avdelningen Genus och innovation,
Luleå tekniska universitet
Ewa.Gunnarsson@ltu.se

I projektet Genus- och jämställdhetsutveckling i Fastelaboratoriet deltar åtta svenska industripartners samt sex akademiska avdelningar och två genusforskare vid Luleå tekniska universitet. I det följande beskrivs den interaktiva forsknings- och utvecklingsprocessens design och

hur forskare och deltagare i två fallstudier arbetar med interaktiva metoder för att skapa lärprocesser för förändring och en ökad genusmedvetenhet.¹ Metoder som ”framkallar” kulturen används så att värderingar och normer som hindrar en ökad jämställdhetsintegrering och genuskompetensutveckling blir synliga.

¹ Begreppet aktionsforskning används i artikeln som ett paraplykoncept som innefattar många olika vetenskapsteoretiska positioneringar som olika orienteringar som interaktiv forskning och följeforskning. Interaktiv forskning karakteriseras av en stark betoning på den gemensamma lärprocessen mellan forskare och deltagare i forskningsprocessen och en mer stödjande än drivande forskarroll (Aagaard Nielsen & Svensson 2006). Inom den tillämpade genusforskningen återfinns båda förhållningssätten med avseende på forskarrollen.

Genusreflekterande markörer är ett koncept och processverktyg som utvecklats av författaren för uppmärksamma och påminna om övergripande genusstrukturers betydelse i en lokal forsknings- och förändringsprocess. Dilemman med den interaktiva forskarrollens pendlingar mellan närhet och distans, och som expert eller processfacilitator, belyses.

Ett TIGER-projekt

År 2008 kom VINNOVA med programutlysningen Tillämpad genusforskning för starka miljöer, det så kallade TIGER-programmet, vars syfte beskrevs på följande sätt:

Det yttersta syftet med utlysningen är att bidra till att förbättra Sveriges konkurrensförmåga och hållbar tillväxt genom att utveckla och förstärka genus- och jämställdhetsperspektivet för FoI-miljöer med relevans för VINNOVAs verksamhetsområde. Det ska ske genom ett förändringsarbete där inriktningen bestäms av de behov av förändring som kan identifieras inom de deltagande FoI-miljöerna. Kortsiktigt syftar utlysningen till att öka medvetenhet om det rådande normativa tänkandet kring kön/genus och starta förändringsprocesser inom utvalda områden. De resultat som kan förväntas av projekten är förändrat handlande och nya interna processer, som på sikt stärker FoI-miljöernas konkurrenskraft.

(ur VINNOVAs utlysningstext för TIGER-programmet 2008).

Utlysningen resulterade i att chefen för Fastelaboratoriet (professor Lennart Karlsson, Luleå tekniska universitet, LTU) kom med en förfrågan till mig (professor vid avdelningen Genus och Innovation, LTU) om att gemensamt formulera en projektansökan: Genus- och jämställdhetsutveckling i Fastelaboratoriet. Fastelaboratoriet är ett VINN Excellence Center vid Institutionen för tillämpad fysik, maskin och materialteknik (TFM) vid LTU vars forskningsfält rör innovationer inom fältet funktionella produkter (www.ltu.se/tfm/cooperation/faste). Industriella partners är AB Sandvik Coromant, BAE Systems Hägglunds AB, Gestamp HardTech AB, Hägglunds Drives AB, LKAB, Volvo Aero AB, Volvo Cars Corporation AB och Volvo Construction Equipment AB. Vid TFM/LTU deltar avdelningarna Datorstödd maskinkonstruktion, Hållfasthetslära, Strömninglära och materialmekanik, samt vid Institutionen för ekonomi, teknik och samhälle avdelningarna för Entreprenörskap och Funktionella produkter. I genus- och jämställdhetsprojektet deltar även avdelningen Genus och innovation vid nämnda institution. Projektet Genus- och jämställdhetsutveckling i Fastelaboratoriet erhöll medel för dels en förstudie, dels det treåriga pågående projektet som startade i november 2008.

En interaktiv problemformulering och forskningsansats

För att uppnå en framgångsrik jämställdhetsintegrering spelar förankringen och legitimiteten av projektet en avgörande roll. Förankringsprocessen startade med förstudien när chefen för Fastelaboratoriet och genusexperten mötte tekniska utvecklingschefer och HR-chefer som var ansvariga för och/eller intresserade av jämställdhetsarbetet i de involverade industriföretagen. Under tre halvdagsmöten delade vi erfarenheter och diskuterade idéer. Samtliga industripartners hade erfarenheter av olika insatser för att främja jämställdheten inom företagen; jämställdhet var inte en ny fråga för dem. Trots stora insatser från de flesta företagens sida delade de erfarenheten att dessa insatser inte hade genererat några större förändringar. De var otillfredsställda med de små resultat de uppnått och ansåg att de befann sig i en återvändsgränd. Jämställdhetsarbetet hade helt enkelt hakat upp sig ansåg de. De var nu mer benägna att tala om andra diskrimineringsgrunder som etnicitet och ålder. Detta gjorde att vi öppnade upp för att skapa en annorlunda projektdesign med interaktiva deltagande metoder och reflekterande läroprocesser. Vi valde därför att kombinera genusteori med en stark interaktiv forsknings- och utvecklingsansats för att öka möjligheterna till en hållbarare förändringsprocess (se avsnittet Interaktiv genusforskning, samt Gunnarsson m fl 2007). Vi argumenterade också för att projektets resultat i hög utsträckning var användbara ur ett mångfaldsperspektiv (Gunnarsson, Neergaard & Nilsson 2006). En insikt från erfarenhetsutbytet med industriparterna var att forskningsledarnas sammantagna kompetens och legitimitet som professorer och med anknytning till ett tekniskt universitet var avgörande för att skapa den initiala arenan för gemensamma diskussioner med HR-chefer och tekniska chefer.

Att uppnå en högre grad av jämställdhetsintegrering och genuskompetens inom Fastelaboratoriets åtta industriföretag och de akademiska avdelningarna vid LTU ansåg man skulle gynna en mer innovativ kultur. En sådan kultur skulle i sin tur främja utvecklingen av nya produkter och tjänster och därmed öppna upp för nya marknader. Detta sågs som det mer långsiktiga syftet med projektet. Förankringsprocessen genererade även följande mål med projektet:

- Att projektet bör lägga fokus på företagets framtida behov av att bredda sin rekryteringsbas. Detta innebär att kunna rekrytera, föra fram och behålla särskilt kvinnor, men också rekrytera olika typer av maskuliniteter, etnicitet och ålder. I linje med detta ska därför aspekter relaterade till rekryteringsprocesser, formulering av kompetens och karriärmöjligheter utforskas. Två eller tre fördjupande fallstudier bör genomföras inom detta fält.

- För att uppnå en hållbar förändringsprocess behöver en genusteoretisk plattform kombineras med en interaktiv forsknings- och utvecklingsansats. Interaktiva metoder behöver utvecklas som ”framkallar” kulturen i tekniska industrimiljöer för att synliggöra värderingar och normer som möjliggör eller hindrar en ökad jämställdhetsintegrering och genuskompetensutveckling.
- Ett ytterligare mål är att skapa kreativa innovationsprocesser med hjälp av interaktiva metoder som ett sätt att öppna upp för en bredare produkt- och tjänsteutveckling.

Trots den globala ekonomiska krisen som på olika sätt har påverkat de involverade industriparterna tog Sandvik Coromant tidigt initiativ till att härbärgera en fallstudie. En ytterligare fallstudie initierades av de akademiska parterna på LTU.

Projektdesign

Den forsknings- och utvecklingsmodell som används i projektet är baserad på en teoretisk och metodologisk ansats som tillämpats tidigare i VINNOVAs forsknings- och utvecklingsprojekt Jämställdhet och genusvetenskap inom VINNOVAs organisation och verksamhetsfält (Gunnarsson m fl 2007, Gunnarsson & Westberg 2008). I nuvarande projekt är modellen anpassad till ett mer komplext innovationssystem. Gemensamt för de båda projekten är att ett genusteoretiskt perspektiv har kombinerats med en interaktiv forsknings- och utvecklingsansats samt att projekten från början organiserades med en projekt- och processdrivande kärna av jämställdhetsaktörer. I detta projekt skapades en så kallad yttre ring av jämställdhetsintressenter och ansvariga från de involverade företagen och LTU-gruppens forskare. Från varje företag rekryterades två eller tre chefer som representerade HR-avdelningar och tekniska utvecklingsavdelningar. LTU-gruppen representerades av tio till tolv personer samt två genusforskare. Den yttre ringen skapades för ett gemensamt erfarenhetsutbyte och reflektion mellan företag och forskare och som stöd för att sprida projektets kunskap och erfarenheter i sina respektive organisationer.

De båda fallstudierna på Sandvik Coromant och LTU har idag en nyckelroll för den forskning som genereras i projektet och den kunskapsförmedling om projektet som sker i hela innovationssystemet. De har allteftersom projektet fortskridit fått en centralare roll och är idag projektets starkaste drivkrafter och forskningsnav. Längre fram i artikeln beskrivs mer konkret vilka interaktiva metoder som har använts och hur de har kombinerats med ett genusvetenskapligt perspektiv och innehåll (se avsnittet Processer och fallstudier).

En ytterligare förankringsstrategi för att säkra en närvaro och legitimitet av projektet i Fastelaboratoriets innovationssystem har skett genom representation och utrymme på de två årliga intressentmötena där samtliga industriella och akademiska parter deltar, i den vetenskapliga/industriella styrelsen och Fastelaboratoriets styrelse.

Resurser har även avsatts för att skapa och underhålla en hemsida som ligger direkt under Fastelaboratoriets portal (www.ltu.se/tfm/co-operation/faste/gender). Därutöver ordnas en genusworkshop under en halv dag i anslutning till Fastelaboratoriets intressentdagar. På dessa workshoppar möts jämställdhetsintressenter och ansvariga från de involverade företagen, deltagarna i Sandvik Coromant-gruppens fallstudie och LTU-gruppens deltagare för ett erfarenhetsutbyte och gemensamt lärande. Gästföreläsare är inbjudna till dessa workshoppar för att stärka genuskompetensen på fält som är angelägna för fallstudiedeltagarna och innovationssystemet som helhet.

Att "göra kön" i organisationer

Det genusteoretiska perspektiv som anläggs i detta projekt tar sin utgångspunkt i den internationella forskningstraditionen som benämns "doing gender" (Fenstermaker & West 2002, Gunnarsson m fl 2003, 2007). Doing gender-perspektivet sammanbinder det dagliga görandet av genus och skapar samtidigt en förbindelselänk till den institutionella och strukturella nivån. Synliggörandet av sociala maktrelationer är centralt inom teorin. Strukturer ses i projektet som såväl möjliggörande som begränsande beroende på kontexten, som till exempel historia, kultur och verksamhet. Vi ansluter oss i projektet till Giddens (1981) syn på system (struktur) där han menar att samspelet mellan aktör och system skapas i en ömsesidig process som bestämmer handlingsutrymmets gränser. Inom doing gender-perspektivets olika riktningar ses genus som en pågående aktivitet och interaktiv handling, mellan kvinnor och män, mellan män och mellan kvinnor. Detta gör doing gender-teorin lämpad att kombinera med en interaktiv forsknings- och utvecklingsansats. Inom nordisk organisationsforskning har doing gender-traditionen varit stark sedan 1980-talet (Gunnarsson m fl 2003). För en typologi över fältets olika riktningar och koppling till organisationsteorier se Korvajärvi (1998) och Kvande (1998, 2008).

Ackers (1999) teoretiska arbeten om genusprocesser i organisationer, som använts i projektet, ryms inom denna inriktning.² En delvis skraddarsydd modell har arbetats fram för detta projekt. Det är en multipel metodmodell som syftar till att synliggöra och framkalla genus i olika organisationsprocesser samtidigt som den försöker sammanbinda olika organisationsdimensioner på olika nivåer som strukturer, processer och praktiker (individuella). Modellen används både som en teoretisk modell där kvantitativa och kvalitativa jämställdhetsdimensioner synliggörs och som en gemensam interaktiv plattform för forskarna och deltagarna i fallstudierna. Den utgör en gemensam plattform för att reflektera över erfarenheter och upplevelser, initiera gemensamma lär- och förändrings-

² Acker (1999) använder fyra ingångar (sets of processes) för att studera ojämställdhet i organisationer: 1) Procedures, activities and divisions, 2) Images, symbols, forms of consciousness, 3) Interactions between individuals and groups, 4) Internal mental work.

processer och utforskande aktiviteter i organisationerna. Följande ingångar (processer) ingick i plattformen:

- Segregeringsmönster på arbetsplatsen, vertikalt och horisontellt.
- Symboler, föreställningar och diskurser.
- Identitet och personliga förhållningssätt till arbetet.
- Interaktionen mellan människor i organisationen.

Förändringar i genusprocesser och praktiker kan ses som asymmetriska processer där de fyra ovanstående ingångarna ständigt interagerar med varandra och där resultatet uttrycks i olika lokala variationer. Förändringar kan avläsas inom samtliga dimensioner men inte nödvändigtvis samtidigt. Jämställdhetsintegreringsprojekt som detta lyfter fram behovet av en utveckling av begreppet förändring och hur förändring kan mätas och valideras.

Reflekterande genusmarkörer

Reflekterande genusmarkörer (*reflective gender reminders*) är ett koncept och samtidigt ett processverktyg som författaren utvecklat (Gunnarsson 2006, 2007). Det syftar till att uppmärksamma och påminna om övergripande genusstrukturers betydelse i en vardaglig forsknings- och förändringsprocess. Beroende på sammanhanget omfattar konceptet olika genusvetenskapliga begrepp. Det kan till exempel omfatta begrepp som genuskontrakt som synliggör övergripande samhällsliga strukturer som påverkar kvinnors och mäns handlingsutrymmen. Dessa genusmarkörer används för att uppnå en starkare contextualisering av kunskapsproduktionen. Att integrera genusvetenskapliga landvinningar ses som ett sätt att öka robustheten inom samhällsforskningen och vad Nowotny, Scott och Gibbons (2001) benämner *robustness in social science*. Att uppmärksamma dessa genusstrukturer är särskilt centralt idag när samhällsstrukturer skymms av starka individfokuserande diskurser.

Tre grundläggande begrepp som utvecklats av nordiska genusforskare är användbara för detta projekt. De två första begreppen, genuskontrakt och omsorgsansvarsrationalitet, inbegriper en utvidgad helhetssyn eftersom de innefattar relationen mellan produktions- och reproduktionssfären i form av till exempel betalt och obetalt arbete. Det tredje begreppet, kvinnors relativa underordning, synliggör det normativa 'naturliga' förhållningssättet till skillnader mellan kvinnor och män i samhället. För en mer grundlig beskrivning av dessa begrepp se Gunnarsson (2006). Särskilt intressant för arbetet i fallstudierna inom Faste-laboratoriet är den forskning som bedrivits av Forsberg (2006). Hon synliggör genuskontraktens lokala och regionala variationer i Sverige genom att använda tre indikatorer: könssegregeringen på arbetsmarknaden, graden av i vilken utsträckning omsorg om barn och gamla löses inom familjen samt politisk representation.

De lokala och regionala genuskontraktens variationer ger värdefull information om lokalt förankrade normativa ramar för att tolka och problematisera genusrelaterade betydelse. Variationer mellan kvinnors och mäns handlingsutrymmen i olika sammanhang är ett exempel.

En fjärde modul med fokus på konstruktion av kompetens, rekryteringsprocesser och karriärvägar kommer att utvecklas inom ramen för detta forskningsprojekt. Modulen baseras på författarens tidigare arbeten inom tekniskt avancerade industrimiljöer (Gunnarsson 1994, Abrahamsson & Gunnarsson 2002). Vad vi konstruerar som kompetens är i hög grad genomsyrat av genusrelaterade föreställningar som de involverade aktörerna är aktiva bärare av. Motståndet mot att integrera kvinnor i mansdominerat tekniskt industriarbete beskrivs i författarens arbeten som genusstrukturens dörrvakter (Gunnarsson 1994, Abrahamsson & Gunnarsson 2002). Dessa dörrvakter är rotade i dels biologiska skillnader mellan kvinnor och män, dels socialiserade skillnader. Dessa skillnader generaliseras och överdrivs ofta i arbetskrav i syfte att mer eller mindre explicit exkludera kvinnor.

Interaktiv genusforskning

Genusvetenskapliga forskningstraditioner såväl som interaktiva forskningstraditioner betonar nödvändigheten av att i praktiken utvidga arenan för vetenskaplig kunskapsproduktion, från en partiell exklusiv och begränsad arena till en inkluderande och utvidgad arena för vetenskaplig kunskapsproduktion (Gunnarsson 2006, s 123). Den genusvetenskapliga traditionen utvidgar arenan genom att integrera kvinnors deltagande och erfarenheter i den vetenskapliga kunskapsproduktionen och den interaktiva traditionen genom att involvera deltagarnas expertis i kunskapsproduktionen. Det är också i visionen om förändring och frigörande forskningsprocesser och praktiker som förändringsorienterade genusvetenskapliga traditioner möter den interaktiva forskningstraditionen. Interaktiv forskning har som ideal en strävan efter ett jämlikt erfarenhetsutbyte, lärande och kunskapsbildning mellan forskare och deltagare (Aagaard Nielsen & Svensson 2006; Johannisson, Gunnarsson & Stjernberg 2008). Såväl forskare som deltagare ses som experter på sina egna områden. Interaktiv forskning har i mycket högre grad än genusforskningen betonat nödvändigheten av att involvera deltagarna i en ömsesidig och reflekterande läroprocess. En ideal interaktiv forsknings- och utvecklingsprocess innebär att forskare och deltagare utifrån sina erfarenheter och kunskaper tillsammans följs åt genom hela processen. Det vill säga från att arbeta fram en problemformulering, utforska problemet, analysera och skriva, till att sprida resultaten. I realiteten varierar ofta graden och nivån av interaktivitet med olika faser i den utforskande processen (Johannisson, Gunnarsson & Stjernberg 2008). Att integrera idén om skapandet av en gemensam läroprocess med deltagarna, och de fördelar en interaktiv kunskapsproduktion

ger, kvalificerar den tillämpade genusforskningen. Den interaktiva forskningen bidrar på samma sätt som genusforskningen till att skapa vad Nowotny, Scott och Gibbons (2001) benämner en robusthet (*robustness*) i kunskapsproduktionen och en förskjutning från vad de benämner en svag kontextualisering till en starkare grad av kontextualisering inom samhällsvetenskapen. De hävdar att:

Ju starkare kontextualiserat ett vetenskapligt fält eller forskningsområde är, ju mer robust är den kunskap som de kommer att kunna producera.
(Nowotny, Scott & Gibbons 2001, s 167, egen översättning)

Såväl den interaktiva forskningstraditionen som genusforskningen kan på så vis bidra till paradigmskiftet inom samhällsvetenskapen (Gunnarsson 2007). Lather (1994) kopplar detta till vad hon benämner *transcendent validity aspects*, validitetsaspekter som kan hänföras till att generera kunskap som underminerar det vi redan vet och som överskrider auktoritära begränsningar och existerande normer. Att aktionsforskning och interaktiv forskning behandlas styvmoderligt inom akademien kan delvis tillskrivas bristen på en tydlig artikulering av dess vetenskapsteoretiska hemvister som spänner över ett vitt fält, från pragmatism till kritisk teori. En svensk översikt av fältets variationer ges i antologin *Gemensamt kunskapande, den interaktiva forskningens praktik* (Johannisson, Gunnarsson & Stjernberg 2008). En omdiskuterad problematik ligger även i denna forskningstraditions syn på forskarrollens pendlingar mellan närhet och distans till deltagarna. Herr och Andersen (2005) har i sin bok *The action research dissertation – A guide for students and faculty* skapat en användbar typologi som diskuterar dilemman och validitetskriterier relaterat till olika forskarroller och forskarens relation till fältet. För en beskrivning av hur vi arbetat i fallstudierna se avsnittet Processer och fallstudier.

För att skapa mer innovativa organisationsprocesser har projektet inspirerats av en ny riktning inom aktionsforskningen: *Participatory appreciative action research* (PAAR, Ghaye 2008, Ghaye & Gunnarsson 2009, Gunnarsson & Ghaye 2009). Denna riktning understryker användningen av organisationens eller systemets såväl uppskattande (*appreciative*) som kritiska tankekapacitet. De argumenterar för att:

Inte se dem som motverkande krafter utan stöttande. Ett sätt att se det är att se kreativt tänkande som förmågan att skapa nya idéer och kunna se saker med fräscha ögon. Kritiskt tänkande är förmågan att kunna bedöma värdet av dessa idéer och ett fräscht seende. På så sätt menar vi får detta en central roll genom att hjälpa oss att komma fram till beslut och att göra bedömningar. Med andra ord hjälper det oss att bestämma vilka idéer som är värda att följa upp, och med nödvändiga processer på plats, görs möjliga att förvandlas till genuina organisatoriska innovationer.

(Ghaye & Gunnarsson 2009, s 33)

En kritik som ofta kan riktas mot mycket interaktiv forskning/aktionsforskning är att den inte problematiserar maktrelationer och ojämlikhet bland deltagarna med avseende på kön, etnicitet, ålder och position. Phillips (2009) öppnar i sin artikel upp för ett fruktbart sätt att hantera konsensus och dissensus i en forskningsprocess. Hon menar att dessa dimensioner inte ska ses som motstridiga utan snarare som samspelande i en process genom att betrakta dem som drivkrafter för att nå en djupare förståelse inför en gemensam handling. Att synliggöra och hantera multipla röster i en jämställdhetsintegreringsprocess ger ett verktyg för att hantera ”gender diversity” det vill säga genus i samspel med andra sociala dimensioner som position, etnicitet och ålder. På detta sätt kan processvaliditeten i kollaborativ forskning förstärkas och ses som en aspekt av kommunikativ validitet (Kvale 1989).

Att analysera jämställdhetsintegreringsprocessen utifrån ett samspel mellan konsensus och dissensus kan även ge oss en fördjupad förståelse av forskardeltagarrollen i denna typ av processer. Det kan bidra till att svara på frågor som: Vem ges tolkningsföreträde i vilka sammanhang? Hur och av vem definieras vad jämställdhetsintegrering ska innebära i praktiken? Vilken anpassning sker hos forskaren till den lokala kontexten? Det kan också ge insikt i en oartikulerad reflexivitet bland genusforskare om sina egna kontextualiserade jämställdhetspraktiker. Idag ser vi en internationell diskussion om dilemman relaterad till jämställdhetsintegreringen på en mer övergripande diskursiv och strukturell nivå (Walby 2005, Squires 2005, Lombardo 2009). Vi behöver en fördjupad kunskap om hur handlingsutrymmets gränser formas inom interaktiva lokala organisationsprojekt. En sådan kunskap kommer vi förhoppningsvis att kunna bidra till när projektet är slutfört.

Forskaren som expert och facilitator

I Fastelaboratoriets genusprojekt har två genusforskare deltagit på halvtid från starten av huvudprojektet sensommaren 2008. På ett övergripande plan har forskarna olika roller i projektet. Jag själv har haft ett större ansvar som genusvetenskaplig projektledare och den andra forskaren har haft ett större ansvar som processdrivande facilitator.

I fallstudierna på Sandvik Coromant och vid LTU (se nästa avsnitt) har båda forskarna på olika sätt haft rollen som genusvetenskapliga experter. Vi har båda bidragit med en genusvetenskaplig kompetens från olika fält i projektet. Jag har haft ett större ansvar som forskare för den vetenskapliga forskningsprocessen och den genusvetenskapliga kompetenshöjningen. Den andra forskaren har haft ett större ansvar för att med interaktiva metoder driva och stödja förändringsprocessen och processer som syftar till att framkalla den normativa kulturen. Vi deltar dock båda aktivt i fallstudiernas forsknings- och utvecklingsarbete och

i grupprocesserna. Vår distans och närhet till deltagarna har varierat och kommer att analyseras med hjälp av de bandupptagningar som gjorts under workshoppar och möten. Vi har också turats om att hålla i de olika träffarna. Efter träffarna för vi ett kritiskt reflekterande samtal om våra erfarenheter och de lärdomar vi gjort.

En beskrivning av hur vi har arbetat med olika interaktiva metoder för att skapa reflekterande lärprocesser ges i efterföljande avsnitt.

Inom främst Sandvik Coromant-gruppen har deltagarna nu kommit till en fas där de i högre grad vill driva och utveckla processerna själva. Efter en genusworkshop med Sandvik Coromants ledning i början av hösten 2010 har gruppens ansvar för jämställdhetsintegreringen och genuskompetenshöjningen vidgats till att med hjälp av en extern konsult omfatta utbildningsdagar för såväl alla chefer (innan julen 2010) som samtliga medarbetare i början av 2011. Ett uppdrag har även lagts på ett par gruppdeltagare att skapa en plan för det globala jämställdhets- och mångfaldsarbetet.

Processer och fallstudier

För att uppnå en hållbar jämställdhetsintegrering och en genuskompetent organisation krävs genusvetenskaplig kunskap som kombineras med ett konkret praktiskt arbete med interaktiva metoder och lärprocesser på individ- och grupp-nivå. Doing gender-perspektivet kopplas på så vis samman med deltagarna som aktörer. Detta ger större möjligheter för att skapa nya genusmedvetna praktiker. För att en sådan transformering ska kunna ske krävs att normativa ”genusblinda” praktiker görs synliga på såväl individ- som grupp-nivå. Amundsdotter (2009) jämför denna transformeringsprocess med en fotografisk framkallningsprocess där en bild allteftersom får klarare konturer.

I fallstudien på Sandvik Coromant deltar 14 mellanchefer (fyra kvinnor och tio män, två från HR-avdelningen och tolv från tekniska utvecklingsavdelningar). De har samtliga deltagit i grupprocessen sedan hösten 2009. Det har i gruppen funnits ett stort engagemang och starka drivkrafter till att delta trots att företaget har genomgått en tuff omstrukturering. Mellanchefer som grupp ges idag mer uppmärksamhet i flera forskningsprojekt på grund av den betydelse de har för att sätta agendan för jämställdhetsintegreringens handlingsutrymme (se exempelvis Andersson, Amundsdotter & Svensson 2009). Den andra fallstudien formades av de akademiska avdelningarna vid LTU. Gruppen består av 11 personer (två kvinnor och nio män, en kvinna är projektadministratör och resten forskare varav flera är chefer). Grupprocessen är här mer komplex delvis beroende på att kulturen inom akademien är mer individfokuserad. Det har här varit svårare att samtidigt samla hela gruppen.

Arbetet i fallstudierna startade med två separata workshoppar från lunch till lunch, försommaren och sensommaren 2009. Workshopparnas främsta syfte var att påbörja ett arbete med att skapa en arena för ett gemensamt lärande kring jämställdhet och genuskompetens samt att bygga upp tillit och förtroende i gruppen. Det var också en start för grupperna att börja reflektera över vad de ansåg angeläget att utforska i sina respektive organisationer. Inför workshopparna hade deltagarna förberett sig genom att läsa en populärvetenskaplig bok om genus. Workshopparna gav deltagarna en möjlighet till att reflektera kring olika aspekter av jämställdhet och genus och sin egen organisation. Efter workshopparna har grupperna träffats under en halvdag per månad under projektperioden och kommer att fortsätta med det under ytterligare cirka ett år. Grupperna möts även under två halvdagars genusworkshoppar i anslutning till Fastelaboratoriets två årliga intressentdagar.

Olika interaktiva processmetoder har använts där gemensamma moment har varit reflektion och lärande. Vårt sätt att arbeta har inspirerats av McGill och Brockbank (2004) som använder sig av lärprocesser i form av triader och *concentric circles* (en form av akvarier). Ett arbete i triader innebär att tre personer gör ett gemensamt arbete där de skiftar mellan att inta rollerna, som McGill och Brockbank benämner *presenter*, *enabler* och *observer*. I metoden *concentric circles* arbetar man med en yttre och en inre ring där deltagarna skiftar mellan att vara samtalande och lyssnande observatörer. En mer detaljerad beskrivning av hur detta kan gå till i projektet beskrivs i ett konferenspaper av Gunnarsson och Amundsdotter (2010). Andra metoder som använts har varit individuella och gruppvisa genusobservationer som deltagarna gjort i sin närmiljö, till exempel på möten, i en verksamhet eller i fikarummet. En annan metod har varit olika värderingsövningar som synliggjort deltagarnas föreställningar om genus. Mer forskningsnära aktiviteter har gjorts i form av gemensamma genusanalyser av rekryteringsannonser, dokument och rapporter i Fastelaboratoriet, enkäter om könssegreringen i en av organisationerna och hur ord som beskriver verksamheten tillskrivs maskulinitet respektive femininitet i en annan organisation.

En omfattande genusvetenskaplig kunskap har förmedlats till projektdeltagarna av såväl mer generell och övergripande karaktär som mer specifik. Exempel: hur genus görs i organisationer, hur genus ligger inbäddat i formuleringen av kompetens, yrkeskunskaper och kvalifikationer och om regionala genuskontrakts betydelse för kvinnors och mäns handlingsutrymmen.

Några avslutande reflektioner

I projektet förs idag en livlig diskussion om hur jämställdhetsintegreringen, genusmedvetenheten och förändringsprocessen ska mätas på ett trovärdigt sätt. Den miljö som fallstudierna befinner sig i, det vill säga en miljö där ett naturvetenskapligt paradig och en teknisk ekonomisk rationalitet är normativ, ställs starka krav på evidensbaserade forskningsresultat. Det är ett krav som även ställs av forskningsfinansiären VINNOVA. Den interaktiva genusforskningen rör sig inom ett samhällsvetenskapligt paradig där denna typ av resultatmätning blir otillräcklig. För att på ett fullödigare sätt synliggöra och mäta kvalitativa förändringar vid jämställdhetsintegrering behöver en modell utvecklas som dels tillåter en utvidgning av begreppet förändring som kan relateras till olika validitetsmått, dels integrerar genusaspekter. Arbetet med att skapa en sådan modell har påbörjats i projektet med den så kallade GAL-modellen (*gender awareness level*).

Det blir även en utmaning för projektet att kritiskt reflektera över de interaktiva metodernas för- och nackdelar i denna typ av miljöer med en starkt handlingsorienterad kultur. Ett dilemma har även legat i att ”växla upp” erfarenheterna på fallstudienivå till systemnivå. Det blir en teoretisk och metodologisk utmaning för den interaktiva genusforskningen att problematisera.

Referenser

- Aagaard Nielsen K & Svensson L (red) (2006): *Action and interactive research – Beyond practice and theory*. Amsterdam: Shaker Publishing.
- Abrahamsson L & Gunnarsson E (2002): ”Arbetsorganisation, kompetens och kön – i gränslandet mellan rörlighet och stabilitet”. I Abrahamsson K, Abrahamsson L, Björkman T, Ellström P-E & Johansson J (red): *Utbildning, kompetens och arbete*. Lund: Studentlitteratur.
- Acker J (1999): ”Gender and organization”. I Saltzman Chafez J (red): *Handbook of the sociology of gender*. New York: Kluwer Academic/Plenum Publishers.
- Amundsdotter E (2009): *Att framkalla och förändra ordningen – Aktionsorienterad genusforskning för jämställda organisationer*. Doktorsavhandling. Luleå: Luleå tekniska universitet.
- Andersson S, Amundsdotter E & Svensson M (2009): En färdplan för ett aktivt genusarbete. Aktionsorienterad genusforskning. En delrapport från Fiber Optic Valley. www.fiberopticvalley.com
- Fenstermaker S & West C (red) (2002): *Doing gender, doing difference – Inequality, power and institutional change*. London: Routledge.
- Forsberg G (2006): ”Storstadsplanering för jämställdhet – går det?” I Gunnarsson E, Neergaard A & Nilsson A (red): *Kors och tvärs: Intersektionalitet i storstadens arbetsliv*. Stockholm: Normal Förlag.
- Ghaye T (2008): *An introduction to participatory and appreciative action research (PAAR)*. Gloucester, England: New Vista Publications.
- Ghaye T & Gunnarsson E (2009): ”Creating cultures of appreciation: Organisational innovation through employee well-being”. I Döös M & Wilhelmsson L (red): *Organizing work for innovation and growth. Experiences and efforts in ten companies*. Stockholm: VINNOVA och FAS.
- Giddens A (1981): ”Agency, institutions and time-space analysis”. I Knorr-Cetina K & Cicourel A (red): *Advances in social theory and methodology – toward an integration of micro- and macro-sociologies*. Boston: Routledge & Keegan.
- Gunnarsson E (1994): *Att våga våga jämnt! Om kvalifikationer och kvinnliga förhållningssätt i ett tekniskt industriarbete*. Avhandling. Luleå: Luleå tekniska universitet.

- Gunnarsson E (2006): "The snake and the apple in the common paradise – Challenging the balance between surface and depth in qualifying action research and feminist research on a common arena". I Aagaard Nielsen K & Svensson L (red): *Action and interactive research – Beyond practice and theory*. Amsterdam: Shaker Publishing.
- Gunnarsson E (2007): "Other sides of the coin. A feminist perspective on robustness in science and knowledge production". *International Journal of Action Research*, vol 3, nr 3.
- Gunnarsson E, Andersson S, Vänja Rosell A, Lehto A, Salminen-Karlsson M (red) (2003): *Where have all the structures gone? Doing gender in organisations, examples from Finland, Norway and Sweden*. Rapport nr 33, Report Serie at the Center for Women's Studies. Stockholm: Centrum för kvinnoforskning, Stockholms universitet.
- Gunnarsson E, Neergaard A & Nilsson A (2006): *Kors och tvärs, Intersektionalitet och makt i storstadens arbetsliv*. Stockholm: Normal Förlag.
- Gunnarsson E, Westberg H, Andersson S & Balkmar D (2007): *Learning by fighting – Jämställdhet och genusvetenskap i VINNOVAs organisation och verksamhetsområde*. Forskningsrapport Arbetsliv i förändring. Växjö: Växjö universitet.
- Gunnarsson E & Westberg H (2008): Från ideal till verklighet – att kombinera ett könsperspektiv med en interaktiv ansats. I Johannisson B, Gunnarsson E & Stjernberg T (red): *Gemensamt kunskapande – den interaktiva forskningens praktik*. Acta Wexionensia nr 149/2008. Växjö: Växjö University Press.
- Gunnarsson E & Ghaye T (2009): "Samhällsentreprenörskap som en interaktiv process". I Gawell M, Johannisson B & Lundqvist M (red): *Samhällets entreprenörer. En forskarantologi om samhällsentreprenörskap*. Stockholm: KK-stiftelsen.
- Gunnarsson E & Amundsdotter E (2010): Jämställdhetsintegrering som lärande förändring. Opublicerat paper presenterat vid konferensen Aktionsforskning och utveckling i organisationer, 4-5 november, Aaborgs universitet.
- Herr K & Andersen GL (2005): *The action research dissertation – A guide for students and faculty*. London: Sage Publications.
- Johannisson B, Gunnarsson E & Stjernberg T (red) (2008): *Gemensamt kunskapande – Den interaktiva forskningens praktik*. Acta Wexionensia nr 149/2008. Växjö: Växjö University Press.
- Korvajärvi P (1998): *Gendering dynamics in white-collar work organizations*. Acta Universitatis Tampensis 600. Tampere: University of Tampere.
- Kvande E (1998): *Paradoxes of gender and organizations. Gender, organizations and change*. Dr polit avhandling. Trondheim: ISS, NTNU.
- Kvande E (2008): *Doing gender in flexible organizations*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Kvale S (red) (1989): *Issues of validity in qualitative research*. Lund: Studentlitteratur.
- Lather P (1994): Fertile obsession: Validity after poststructuralism. I: Gitlin A (red): *Power and method. Political activism and educational research*. New York: Routledge.
- Lombardo E (2009): "Integrating or setting the agenda? Mainstreaming in the European constitution-making process". *Social Politics: International Studies in Gender, State and Society*, 12 (3), s 412-432.
- McGill I & Brockbank A (2004): *The action learning handbook*. London: Routledge Falmer.
- Nowotny H, Scott P & Gibbons M (2001): *Re-thinking science. Knowledge and the public in an age of uncertainty*. Cambridge: Polity Press.
- Phillips L (2009): "Analysing the dialogical turn in the communication of research-based knowledge: An exploration of the tensions in collaborative research". *Public Understanding of Science*, June, s 1-21.
- Squires J (2005): "Equality and diversity: A new equality framework for Britain?" *Social Politics: International Studies in Gender, State and Society*, vol 12, nr 3, Fall.
- Walby S (2005): "Gender mainstreaming: Productive tensions in theory and practice". *Social Politics: International Studies in Gender, State and Society*, vol 12, nr 3, Fall.